

➤ Observatoire sur la formation

dans les entreprises d'insertion

Pays de la Loire

Juin 2015



Efficacité économique,
finalité sociale



De l'entreprise d'insertion vers l'entreprise apprenante ...

Tous s'accordent à considérer qu'un des facteurs majeurs du chômage de longue durée que subissent malheureusement de nombreux potentiels salariés, est déterminé par leur manque de qualification et de formation professionnelle. Des études récentes le confirment.

Les entreprises d'insertion, forte de leur projet pédagogique centré sur la mise en situation de travail réel de salariés, composées en majeure partie de personnes très faiblement ou pas qualifiées, ont su montrer au fil du temps leur capacité à projeter les personnes vers l'emploi. Ces résultats probants, certes insuffisamment reconnus, sont atteints par un investissement fort des équipes d'encadrement pour former les salariés sur la dimension technique. Cet apport qui se fait sur le poste de travail est, dans la mesure du possible, complété par des formations théoriques qui viennent valider les acquis professionnels. Ce complément de formation est cependant limité par la faiblesse structurelle (liées au turn-over organisée) des plans de formations de nos entreprises et doit être dopé par soit un autofinancement (qui la encore à ses limites) ou d'éventuels financements complémentaires comme ceux apportés, par exemple, par la Région Pays de Loire.

Si la réforme de la formation professionnelle met l'accent sur l'importance de la formation des salariés permanents dans le cadre de leurs parcours professionnels, aucune mesure significative vient apporter une véritable réponse au besoin de formation des salariés en parcours dans nos entreprises, alors que le besoin est toujours criant et que le marché de l'emploi est toujours plus exigeant.

Sommes-nous condamnés à inventer, innover et proposer des dispositifs qui nous permettraient, par une logique d'alternance, de qualifier chacun des salariés en parcours ? Cette hypothèse semble incontournable. Pour autant, nous, entreprise d'insertion devons aussi travailler en parallèle à la mise en place de parcours interne qui permettent de dispenser des formations qualifiantes. Cette orientation est aussi conditionnée notamment par un vrai dialogue et une reconnaissance de nos spécificités avec les différentes branches professionnelles dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Pour relever ce défi et réaliser cette transition, un accompagnement de l'Etat, des Régions et des OPCA est déterminant. En tout état de cause, cette voie semble la plus certaine pour développer des sorties durables dans l'emploi pour les personnes les plus fragilisées et par la même pour conforter l'identité des entreprises d'insertion comme aussi des « entreprises apprenantes ».

Dominique Fièvre
Vice-Président de la fédération des entreprises d'insertion et référent élu sur la formation

La méthodologie

Cet observatoire permet de dresser une vue d'ensemble de la formation professionnelle dans les entreprises d'insertion, d'apporter des témoignages et de montrer ses plus-values.

Pour cette réalisation, la fédération des entreprises d'insertion Pays de la Loire a collecté et exploité les plans de formations 2013 de ses entreprises adhérentes. Les données chiffrées se fondent sur 32 entreprises qui nous ont communiqué leurs données.



Des entreprises pour l'insertion et l'emploi

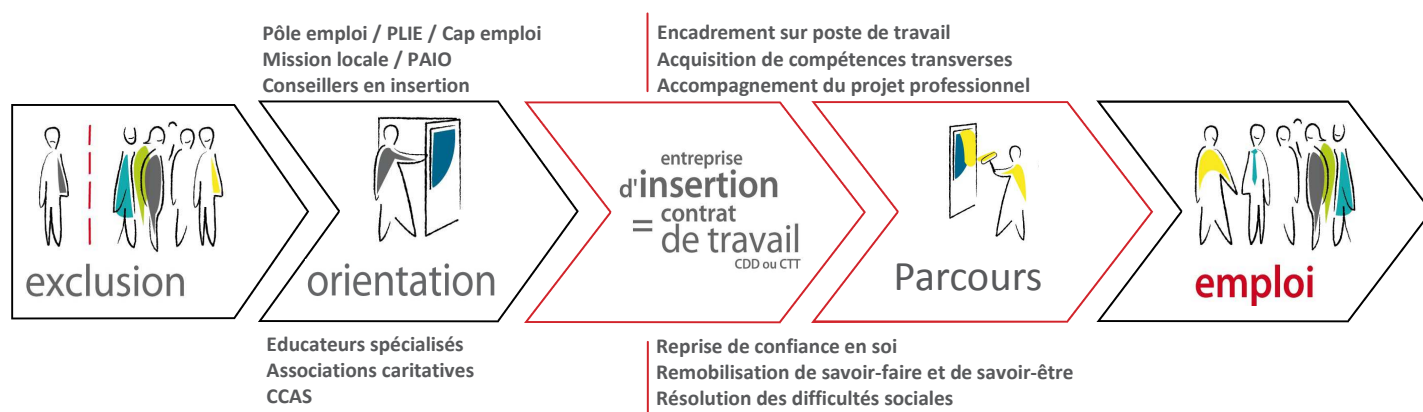


L'insertion pour finalité

Les entreprises d'insertion sont des TPE/PME, soumises aux mêmes règles fiscales, juridiques et économiques que toute entreprise classique. Elles se distinguent par leur finalité : l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires des minimas sociaux, jeunes sans qualification, etc.).

Les entreprises d'insertion proposent un contrat de travail à temps plein pour une durée maximale de 24 mois, aux conditions de droit commun et des conventions collectives de branche.

L'originalité du modèle est de conjuguer travail salarié, accompagnement socio-professionnel, et acquisition de compétences pour des personnes en difficulté.



QUI SONT LES SALARIÉS EN PARCOURS D'INSERTION ?



73% d'hommes, 27% de femmes

83% de niveau d'étude inférieur ou égal au CAP/BEP

54% de demandeurs d'emploi de longue durée

33% de bénéficiaires du RSA

29% de jeunes de moins de 26 ans

Source : Observatoire 2013 des entreprises d'insertion Pays de la Loire

Une véritable mission de formation



Les entreprises d'insertion sont de véritables outils de formation et d'insertion professionnelle. Elles forment, qualifient et accompagnent les salariés et procurent des gains d'employabilité à des personnes éloignées de l'emploi. De part leur mission, les entreprises d'insertion se doivent d'être exemplaires au niveau de la formation. Par nature, la formation est au cœur de leur projet social.

Témoignage de l'entreprise d'insertion APIVET



Un employeur possède diverses obligations vis-à-vis de ses salariés en matière de formation. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, ainsi que de s'assurer de leur adaptation à leur poste de travail.

Outre ces obligations, l'employeur a également la possibilité de proposer des formations participant notamment au développement des compétences des membres de son personnel, ce qui représente la plus grande partie des formations dans une entreprise d'insertion, qui forme pour les prochains employeurs des salariés en insertion.

Les formations dispensées dans une entreprise d'insertion sont souvent récurrentes. En raison du turn over des salariés en insertion, l'entreprise d'insertion doit reconduire la même formation tous les ans, voire plusieurs fois par an. C'est le cas par exemple des formations aux techniques de recherche d'emploi ou encore les formations aux CACES par exemple.



Partir en formation permet de diversifier les activités des salariés, de rompre avec leurs rythmes de travail, de mettre à jour leurs connaissances et de pratiquer une veille technologique et des pratiques professionnelles.

En ce sens, la politique formation peut participer au maintien d'un climat social de qualité.

Une politique de formation exprime les objectifs poursuivis et permet de comprendre les logiques du plan de formation et la finalité des actions qui le composent. Elle est une conséquence de la situation de l'entreprise, de ses projets et de sa stratégie et constitue une des réponses aux conditions de leur mise en œuvre et le point central des entreprises d'insertion.

Le plan de formation de notre structure a pour objectif :

- L'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.
- L'adaptation des compétences des salariés aux orientations stratégiques de l'entreprise. La formation développe le professionnalisme et crée des liens dans l'entreprise.
- Le développement du capital humain.
- L'accompagnement du salarié dans son projet professionnel.



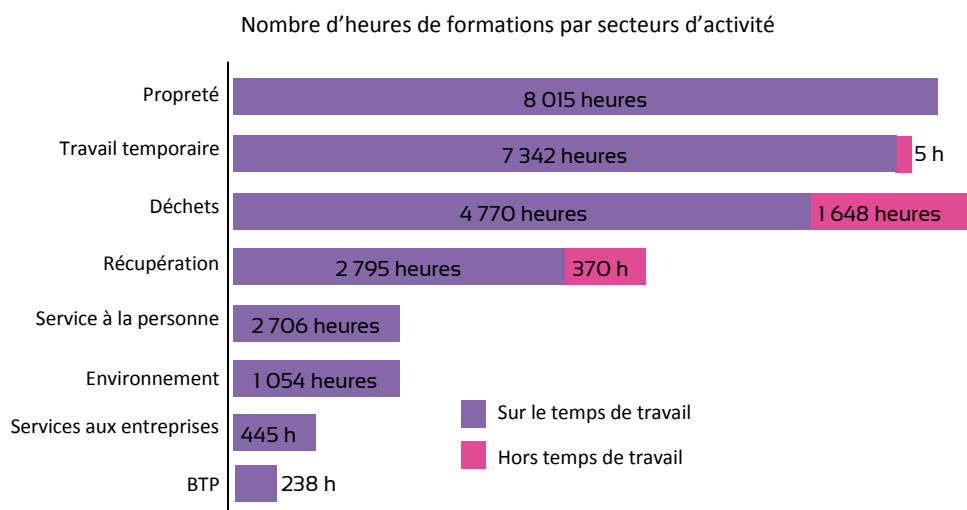
Beatrice Stéphan, directrice de l'entreprise APIVET

Des formations réalisées sur le temps de travail à destination des salariés en insertion



En 2013, les heures de formation dans les entreprises d'insertion se sont élevées à **29 388 heures**.

Les formations des salariés dans les EI/ETTI sont majoritairement réalisées sur le temps de travail. Des formations peuvent être organisées hors temps de travail. Pour les quelques formations réalisées hors temps de travail, on trouve : des permis FIMO, CACES, des formations de savoirs de base.



Source : Données 2013, EI/ETTI adhérentes à la fédération

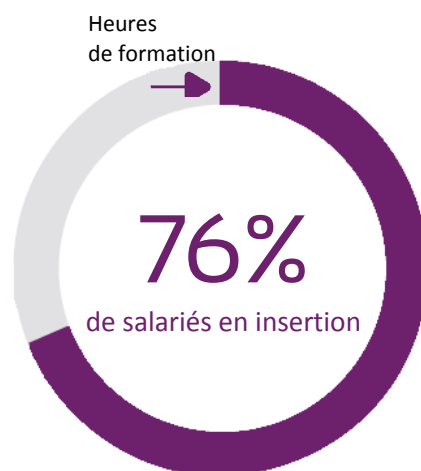
76% des formations sont destinées aux salariés en insertion.

La majorité des salariés en insertion stagiaires sont des hommes, en corrélation avec la répartition par genre dans les EI/ETTI.

Les EI/ETTI donnent la priorité à la formation au public éloigné de l'emploi, notamment de part leur mission.

1 240 parcours de formation ont été réalisés pour les salariés en insertion en 2013.

En moyenne, le nombre d'heure annuelle réalisé par parcours de formation et par entreprise est de 23 heures, avec un minimum de 3 heures/parcours/an et un maximum de 119 heures/parcours/an.



Une priorité pour les formations dites « métiers »



Sur les 32 entreprises interrogées, **122 formations ont été réalisées pour les salariés en insertion**, soit en moyenne 4 formations par entreprises. 6 entreprises n'ont pas mis en place de formation en 2013, pour des raisons économiques et financières.

Les formations proposées aux salariés en insertion sont variées : elles vont de la formation liée au poste de travail, au développement de compétences en fonction des secteurs d'activité, comme les formations hygiène et sécurité aux formations qualifiantes ou aux formations permettant d'acquérir des compétences clés, comme les remises à niveau en français.

Les trois principaux types de formation proposés par les entreprises d'insertion sont :

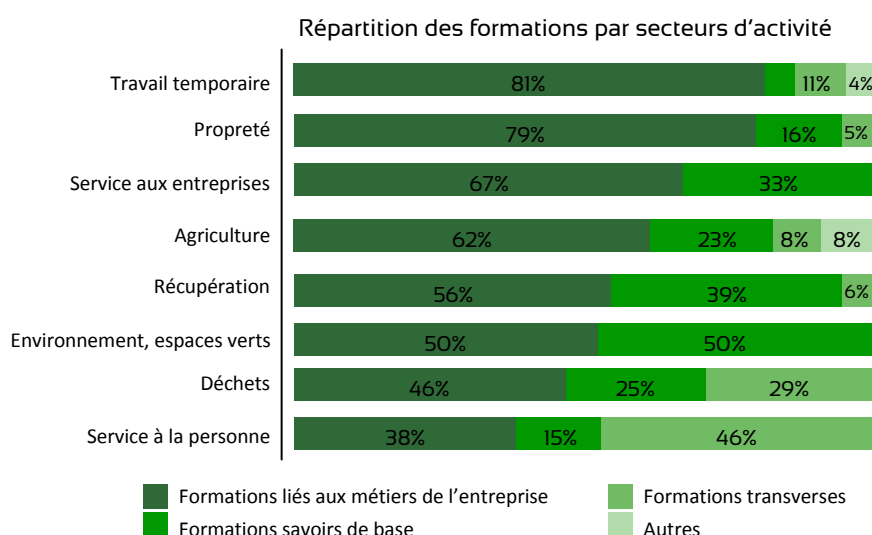
- **Des formations techniques, liées au(x) métier(s) exercé(s) dans l'entreprise ou liées au projet professionnel du salarié.** Elles peuvent être qualifiantes ou pré-qualifiantes.
- **Des formations savoirs de base**, qui correspondent à des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et lutte contre l'illettrisme et actions d'apprentissage de la langue française.
- **Des formations dites « transversales »** au métier de l'entreprise : SST, gestes et posture, informatique, Permis B.

Témoignage de l'OPCA OPCALIA



Les actions de formation gérées par Opcalia concernent en priorité les actions d'acquisition de compétences métiers (dépassement des compétences clés du métier visé). Viennent ensuite, les actions qui visent au renforcement des compétences transverses, favorisant l'intégration sociale et professionnelle. Puis, les actions d'acquisition des savoirs de base et de lutte contre l'illettrisme.

Catherine Arnoux-Duranthon, déléguée territoriale OPCALIA Pays de la Loire



Source : Données 2013, EI/ETTI adhérentes à la fédération

Les entreprises d'insertion et de travail temporaire d'insertion forment essentiellement leurs salariés en insertion sur des formations liées au(x) métier(s) exercé(s) dans l'entreprise.

Les formations liées aux savoirs de base sont présentes dans toutes les entreprises, quelque soit leur secteur d'activité.

Les formations savoirs de base utiles aux salariés

Lire et comprendre des consignes de sécurité, un mode d'emploi, effectuer un calcul, utiliser Internet, s'adapter aux nouvelles technologies, rédiger une note mais également organiser son travail, estimer un devis, sont des connaissances et des compétences nécessaires aux salariés pour une bonne intégration dans leurs milieux professionnels.

Témoignages croisés de l'ETTI INSERIM et d'un salarié de l'EI ENVIE ANJOU

« Les besoins en formation des salariés peuvent être décelés à l'entrée dans l'entreprise, soit par l'intérimaire lui-même, ou par l'entreprise utilisatrice. Les formations des salariés en insertion intérimaires, se font systématiquement sur le temps de travail. 90% de notre plan est réservé aux salariés en insertion.



Nous formons les salariés aux compétences clés et savoirs de base, à raison d'une demi-journée par semaine. Une quarantaine de personnes sont formées chaque année. La formation aux compétences clés permet aux intérimaires de reprendre confiance en eux et de faire émerger des projets professionnels. Ces formations obligent l'entreprise utilisatrice à s'adapter car le salarié doit avoir une autorisation d'absence.

Quel apport?

Pour certains salariés, c'est la première fois qu'ils partent en formation. Ils nous témoignent de leur intérêt et c'est touchant. La formation permet une employabilité plus longue car ils peuvent acquérir une qualification et augmenter leur taux horaire. La formation permet de faire évoluer leur qualité professionnelle et d'assurer des responsabilités qu'ils n'avaient pas auparavant. Les personnes à qui nous proposons la formation sont en général favorable, il n'y a pas de réticences. Parfois avant de valider leur accord de formation, il nous est nécessaire de lever quelques inquiétudes. »

Valérie Ménard, Directrice Générale de l'entreprise INSERIM

« Après un licenciement où j'étais responsable de rayon dans une entreprise depuis 6 ans et demi, je me suis retrouvée au chômage. Je suis arrivé à Envie Anjou en avril 2013, en tant qu'ouvrier polyvalent. Je remets en état des réfrigérateurs. Mon objectif est de remettre en état 6 réfrigérateurs par semaine. C'est important d'avoir un objectif, ça permet de nous organiser. C'est un travail dur et physique mais on est content de soi à la fin de la journée, on reste dans une dynamique.

J'ai suivi la formation de l'INFREP – acquisition d'un socle de compétences et de connaissances de base – une fois par semaine pendant 7 mois. Le but de la formation était de nous aider dans notre recherche d'emploi avec des ateliers informatiques sur la recherche de formations et d'annonces. Au début, je ne voulais pas faire cette formation. On a de l'orgueil, on se dit qu'on veut m'apprendre à rechercher du travail. C'est la chargée d'insertion qui m'a incité mais finalement je ne regrette pas de l'avoir suivi. Cette formation m'a permis d'être plus réactif sur la recherche d'emploi et de réfléchir davantage.

Quand on est tout seul au chômage, on a tendance à foncer dans le brouillard sans réfléchir au métier en lui-même.

Actuellement, je suis le module 1 de la formation TMAE (technicien de maintenance en appareils électroménagers) sur l'installation et la mise en service chez client. C'est une formation qui est dispensé par le chef d'équipe. Je voulais faire cette formation pour reprendre confiance en moi. C'est une formation intéressante même si je ne veux pas faire ce métier là, ça m'intéresse et j'aime bricoler. Je manque de rapidité et ça nous apprend à être plus concis.



Grâce au travail et à la formation, j'ai repris confiance en moi et je suis plus réactif. Quand je vais me retrouver sur le marché du travail, je vais être plus fort, plus réactif dans mon travail.

Je suis impatient de retrouver un équilibre et une situation durable avec un CDI ou un travail régulier. Aujourd'hui, j'attends une réponse, j'ai envoyé ma lettre de motivation dans une entreprise pour faire de la vente et faire des plannings dans une entreprise de mécanique. Je croise les doigts mais si ce n'est pas celui là, ça sera un autre. »

Luc, 49 ans, salarié à ENVIE ANJOU

La formation au quotidien

Témoignages de l'OPCA OPCALIA et de responsables internes de formation en EI



Les nouvelles activités professionnelles de l'entreprise sont présentées une fois par an à notre OPCA, afin de définir ensemble les besoins de formation associés et les modalités de formalisation (rythme, Formation interne et/ou externe, organisme de formation prestataire, modes de financement...).



Quelles sont les formations pour les salariés en insertion?

La formation fait partie de l'accompagnement des salariés vers leur projet professionnel.

Différentes formations concernent les salariés en insertion :

- Les formations obligatoires :

Formation interne = Prise de poste « Agent de tri » ou « Chauffeur VL/PL »

Formation externe = « Connaissances de la gestion des déchets » + « Prévention des risques professionnels »

- Les formations optionnelles (selon besoins et projet professionnel)

Remise à niveau : Français, maths, informatique CACES, Permis C, FIMO, FCO...

Formation interne = Evolution de poste (« Second de ligne », « Conducteur de ligne », « Conducteur d'engins », « Agent de déchèterie »)

Sur 2014 : 63% du nombre d'heures et 50% du montant des dépenses de formation (coût pédagogique + coût salaire) ont été consacré aux salariés en insertion.



Quelles sont vos difficultés?

Les difficultés que nous pouvons rencontrer sont de plusieurs ordre :

- la motivation des salariés en insertion à partir en formation (le taux d'absentéisme reste important),*
- le financement des formations : les dépenses de formation dépassent tous les ans nos obligations légales,*
- l'offre de formation : Il est nécessaire de travailler avec des organismes de formation connaissant les particularités de notre public (capacité d'apprentissage, présence aléatoire, parcours commencés à plusieurs reprises...),*
- le niveau de formation : beaucoup de salariés échouent aux tests d'entrée en formations qualifiantes et préqualifiantes du fait de leur faible niveau en français.*



Notre rôle auprès des entreprises d'insertion n'est pas différent que pour une entreprise classique, le questionnement est le même : projet de l'entreprise, organisation, management, ressources humaines.



Des particularités sont tout de même à considérer : l'enjeu pour les entreprises d'insertion est double, à la fois économique et de compétences avec la mise en place de formations toujours au service du parcours du salarié en insertion.

Les plans de formation sont liés à la stratégie des entreprises d'insertion qui diversifient de plus en plus leurs activités mais aussi aux projets professionnels de chacun des salariés en insertion.



Catherine Arnoux-Duranthon, déléguée territoriale OPCALIA Pays de la Loire

Audrey Ameil, responsable formation à TRAIT D'UNION

La formation au quotidien



Quelle est votre politique de formation?

Toutes les personnes ayant besoin ou souhaitant se former sont entendues, au vue des besoins de l'entreprise et des projets individuels et collectifs, l'entreprise permet au plus grand nombre de bénéficier d'une formation adaptée.

Quelles sont les formations pour les salariés en insertion?

Nous formons les salariés en CDDI pendant leur parcours au vue de leur avenir professionnel. Nous développons des formations qualifiantes, obligatoires, professionnalisantes et les savoirs de bases.

La grande majorité des formations sont réalisées sur le temps de travail. Par exemple, nous mettons en place une formation interne, le TMAE (Technicien de maintenance en appareil électroménagers). Tout au long de l'année, les salariés en CDDI bénéficient, via les encadrants techniques des modules de cette formation. La théorie est dispensée en salle de cours et l'application pratique est réalisée sur le poste de travail.

En 2014 83% du budget total alloué à la formation sur ENVIE ANJOU fut destiné à la formation pour les salariés en insertion. Sur ENVIE 2E49 61% du budget total alloué à la formation fut destiné à la formation des salariés en insertion. Les besoins en monté en compétences des salariés en insertion sont importants au vue du marché actuel du travail. Notre priorité est de professionnaliser les salariés permanents mais, et surtout, prioriser le sens du parcours des salariés en insertion.

Quel apport pour les salariés en insertion?

Soit par le biais d'une formation qualifiante, ou l'acquisition d'un socle de compétences et de savoirs de base, les salariés sont plus « outillés » pour se « vendre » sur un marché du travail tendu.

Ils prennent conscience de leurs acquis, capacités d'apprentissage, d'adaptation. Ainsi, nous pouvons les accompagner pour construire un projet professionnel. Etre décisionnaire de son avenir devient alors réaliste.

Quelles sont vos relations avec votre OPCA?

Je rencontre deux à trois fois par an mon OPCA, afin de présenter le prévisionnel, effectuer un bilan des formations réalisées, définir les différentes prises en charge possibles et connaître les enveloppes financières allouées à la formation. Nous échangeons au fil de l'eau par mail et téléphone jusqu'à la clôture de chaque dossier (tant avec notre conseillère qu'avec le service administratif de l'OPCA).

Quelles sont vos difficultés?

Le coût des formations dans l'entreprise est important puisque chaque salarié peut bénéficier d'une ou plusieurs formations. Le parcours des salariés en insertion étant de 2 ans maximum, à chaque fois qu'un salarié est en formation pendant son parcours, nous maintenons le salaire et le salarié ne « produit » plus pour l'entreprise.

Il faut bien connaître les différents leviers et les critères pour avoir des financements et les conditions optimales pour le bon déroulement de la formation. Les offres de formation sont multiples, il est important de connaître les organismes de formation spécialisés et reconnus dans les différents domaines de compétences, les tarifs peuvent aller du simple au triple mais les négociations de financement ne sont pas toujours possible. De plus, nous devons bien nous accorder entre la réalisation de la formation et les besoins de la production afin que les entreprises gardent bien leurs équilibres financiers.

Séverine Benaiteau, chargée de missions ENVIE ANJOU, ENVIE 2E49



Le financement de la formation

dans les entreprises d'insertion



La formation dans les entreprises d'insertion est un réel enjeu. L'entreprise doit prévoir les besoins de ses salariés en insertion auprès de son OPCA à la fin de chaque année, salariés qui ne sont pas toujours entrés en poste lors de l'élaboration du budget de formation.

Le coût global de la formation en 2013, était de 713 084€ pour l'ensemble des entreprises d'insertion interrogées, soit en moyenne un budget de formation de 22 284€ par entreprise. Le plus bas budget de formation est de 1 384€ pour une entreprise de 8 ETP insertion et le plus haut budget de formation de 107 505€ pour une entreprise de 87 ETP insertion. **Le coût de la formation pour les salariés en insertion est de 464 624€.**

L'effort de formation est globalement croissant en fonction de la taille de l'entreprise. Nous constatons que la majorité des entreprises étudiées dépassent leur plan de formation et qu'elles financent une partie des formations sur leurs fonds propres.

Les OPCA des entreprises d'insertion adhérentes sont : OPCALIA, AGEFOS PME, FAFSEA, FAFTT,



Un soutien de la Région pour les entreprises d'insertion



Depuis 2010 et dans le cadre du plan régional de continuité professionnelle, le Conseil Régional des Pays de la Loire abonde les OPCA des entreprises d'insertion de la région, via une contractualisation. Cet abondement vient ensuite financer les EI/ETTI pour la formation des salariés en insertion sur la base des plans de formations.

Les formations éligibles sont des formations certifiantes, qualifiantes ou pré-qualifiantes et les savoirs de base sous certaines conditions. L'abondement n'intervient que sur les frais pédagogiques, à charge pour l'OPCA et/ou l'entreprise d'intervenir sur d'autres frais engagés, en fonction des priorités.

En 2012, le montant de l'enveloppe était de 270 250€ contre 120 000 € en 2010. Cette enveloppe a permis de financer 361 parcours de salariés en insertion.

En 2014, l'enveloppe a été portée à 385 000€ mais les modalités d'intervention financières ont évolué avec la fixation d'une double limite : Une intervention financière limitée à 70% maximum des coûts pédagogiques dans la limite de 15 € de l'heure.

La réforme de la formation professionnelle :

Quelles opportunités pour les entreprises d'insertion ?

Par Philippe JAUMEAU, consultant et expert auprès de la fédération des entreprises d'insertion



La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été définitivement adoptée par le Parlement le 27 Février 2014 et publiée au journal officiel du 6 mars 2014. A l'instar des précédentes réformes de 2004 et 2009, cette loi fait suite à la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI), en date du 14 décembre 2013. Le texte contient des mesures d'ordre général sur la formation professionnelle mais également des dispositions législatives sur l'insertion par l'activité économique.

L'essentiel de la loi

Bâti sur les lois fondatrices des années 70, le système français de formation professionnelle a été plusieurs fois réformé par des « lois négociées », et à un rythme de plus en plus rapide, pour l'adapter aux évolutions du contexte économique et social. La dernière réforme portée par la loi du 5 mars 2014 s'inscrit dans cette logique et tend à répondre aux nouveaux enjeux d'une société profondément marquée par une crise économique durable, un chômage élevé et une exclusion croissante des moins qualifiés du marché du travail.

La loi de 2014 cherche à établir de nouveaux équilibres pour dynamiser le développement des compétences au service de la performance des organisations de travail et de la sécurisation professionnelle des personnes :

- en incitant l'entreprise à investir sur le développement des compétences, et plus seulement sur la formation, en privilégiant son obligation de résultat sur ses obligations de moyens, notamment en la libérant d'une partie de l'obligation fiscale « former ou payer »
- en encourageant l'individu à « devenir acteur » du développement de ses compétences, en particulier grâce au droit à accéder à une formation certifiante que constitue le compte personnel de formation CPF qui succède au DIF et peut s'articuler avec d'autres dispositifs.

Au jour de rédaction de la présente, la majorité des textes d'application a été publiée et la négociation de déclinaison conventionnelle dans les branches est plus (par exemple dans le secteur du travail temporaire) ou moins avancée.

Pour ce qui concerne plus particulièrement les EI et les ETTI et leurs salariés, l'action, entre autres, de la fédération des entreprises d'insertion, a permis d'obtenir l'ouverture de droit à tous les salariés en insertion en CDDI et CTTI des dispositifs préparation opérationnelle à l'emploi (POE individuelle et collective) et période de professionnalisation.



La réforme de la formation professionnelle

Quelles opportunités pour les entreprises d'insertion ?

Quel bénéfice réel pour les salariés en insertion dans les EI et les ETTI?

- **Pour les ETTI**

Pour ce qui concerne la branche du travail temporaire qui avait construit par la négociation conventionnelle un arsenal de mesures novatrices pour développer la formation de tous les salariés, y compris en insertion, l'effet de la loi sera relativement faible.

La POE et la période de professionnalisation étaient déjà accessibles à titre dérogatoire ou expérimental pour les titulaires de CTTI ; elles le sont désormais de droit, y compris la POE aval.

Seul le CPF constitue une avancée, mais elle reste mineure car le CPF ne concernera dans un premier temps que les seuls salariés ayant acquis des droits DIF à fin 2014.

- **Pour les EI**

Par construction, le CPF sera difficilement mobilisable pour les salariés en insertion dans les EI puisqu'ils ont peu acquis de droits DIF.

La période de professionnalisation, désormais accessible aux titulaires de CDDI, offrira des opportunités d'accès à la formation, notamment en matière de socle de connaissances et de compétences et de certifications transversales.

La POE individuelle, en ce qu'elle s'inscrit dans la logique du parcours individualisé d'insertion (à la différence de la POE collective), offrira également des ouvertures intéressantes en amont ou en aval du CDDI.



Quels sont les changements concernant le financement de la formation professionnelle continue ?

La réforme des modalités de financement (contribution unique, financement spécifique CPF et suppression de l'obligation fiscale plan de formation) aura des conséquences qui seront modulées selon l'effectif de l'entreprise et sa branche d'activité.

- La capacité de financement du contrat et de la période de professionnalisation et de la POE devrait être légèrement améliorée, au moins à court terme.
- Le CPF disposera d'un financement spécifique protégé qui ne devrait pas être épuisé avant que le dispositif ne monte réellement en puissance.
- Le financement mutualisé légal du plan de formation sera réservé aux TPE/PME.
- Quant au financement conventionnel, il sera lié au choix de chaque branche du niveau de mise en commun de moyens financiers et des modalités pour faire jouer la solidarité.

La loi du 5 mars 2014 offre aux EI, et dans une moindre mesure aux ETTI, des opportunités supplémentaires d'accéder à des financements mutualisés pour développer la formation professionnelle de leurs salariés en insertion. Mais pour ces publics très éloignés de l'emploi, les effets réels de la loi resteront insuffisants au regard de leur besoin de formation.

Il est d'autant plus important pour les entreprises d'insertion de s'approprier ces nouveaux dispositifs au service de leurs salariés.

Ajoutons pour finir une note d'optimisme. Si le rythme de réforme de la formation professionnelle est désormais de 5 ans, il se passe toujours beaucoup de choses entre les lois, notamment des expérimentations qui nourrissent la réforme suivante, comme en témoignent les initiatives portées par la branche du travail temporaire. Il ainsi est de l'intérêt pour l'insertion de continuer à innover et de capitaliser les expériences, afin de rester force de proposition auprès des pouvoirs publics, pour enrichir et développer les dispositifs de formation destinés aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

REMERCIEMENTS

Cet observatoire n'aurait pu être réalisé tel qu'il apparaît aujourd'hui sans le précieux concours de nombreuses personnes auxquelles nous tenons à exprimer notre sincère gratitude. Nous remercions tout particulièrement Béatrice STEPHAN de l'entreprise APIVET, Séverine BENAITEAU des entreprises ENVIE ANJOU et ENVIE 2E49, Valérie MENARD de l'entreprise INSERIM, Audrey AMEIL de l'entreprise TRAIT D'UNION, Catherine ARNOUX-DURANTHON de l'OPCA OPCALIA Pays de la Loire et Philippe JAUMEAU consultant et expert auprès de la fédération des entreprises d'insertion.



Directeur de publication André TALASZKA

Comité de rédaction Elise BOUYER, Dominique FIEVRRE, Léa LEPROUT

Date de publication Juin 2015

► **La fédération des entreprises d'insertion Pays de la Loire c'est :**

- 43 entreprises adhérentes qui portent un projet économique au service d'un projet social.
- Une association de loi 1901, dont les membres du Conseil d'Administration sont exclusivement des dirigeants opérationnels d'EI et ETTI.
- Une équipe de permanents salariés au service des besoins des adhérents.
- Un réseau régional avec une dimension nationale.



**la fédération
des entreprises
d'insertion**
PAYS DE LA LOIRE

Efficacité économique,
finalité sociale

La fédération des entreprises d'insertion Pays de la Loire

Les bureaux du Sillon

1, avenue de l'Angévine - 44 800 Saint Herblain

Tel. 02 40 43 73 48

contact.pdl@lesentreprisesdinsertion.org

www.pdl.lesentreprisesdinsertion.org

[@lesElpdl](https://twitter.com/lesElpdl)